

Convenio Colectivo

de

Onda Cero

2000 - 2002

# ***ÍNDICE CONVENIO COLECTIVO***

## **CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES**

- Art. 1: Ámbito de aplicación
- Art. 2: Ámbito personal
- Art. 3: Vigencia
- Art. 4: Rescisiones y revisión, denuncia del Convenio
- Art. 5: Vinculación a la totalidad
- Art. 6: Organización de servicios
- Art. 7: Política laboral

## **CAPÍTULO II: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

- Art. 8: Adscripción a los nuevos Grupos y Niveles
- Art. 9: Movilidad funcional

## **CAPÍTULO III: EMPLEO Y CONTRATACION**

- Art. 10: Estabilidad en el empleo
- Art. 11: Provisión de plazas
- Art. 12: Copia básica
- Art. 13: Contratación temporal
- Art. 14: Contratación a tiempo parcial
- Art. 15: Periodo de prueba
- Art. 16: Ceses

## **CAPÍTULO IV: PROMOCIÓN**

- Art. 17: Promoción interna

## **CAPÍTULO V: MOVILIDAD GEOGRÁFICA**

- Art. 18: Traslados
- Art. 19: Solicitudes de traslado voluntario
- Art. 20: Permuta de puestos de trabajo
- Art. 21: Comisiones de servicio

## **CAPÍTULO VI: FORMACIÓN**

- Art. 22: Formación profesional

## **CAPÍTULO VII: BENEFICIOS SOCIALES**

- Art. 23: Integración laboral de discapacitados
- Art. 24: Incapacidad temporal (IT)
- Art. 25: Fondo social
- Art. 26: Anticipos
- Art. 27: Préstamos al personal
- Art. 28: Seguro de vida para el personal
- Art. 29: Jubilaciones

## **CAPÍTULO VIII: PERMISOS Y EXCEDENCIAS**

Art. 30: Licencias y permisos

Art. 31: Conciliación de la vida familiar y laboral

Art. 32: Excedencias

## **CAPÍTULO IX: RETRIBUCIONES**

Art. 33: Disposiciones generales sobre retribuciones

Art. 34: Plus de transporte

Art. 35: Complementos

Art. 36: Dietas y kilometraje

Art. 37: Gratificaciones extraordinarias

## **CAPÍTULO X: JORNADA Y VACACIONES**

Art. 38: Jornada de trabajo

Art. 39: Horas extraordinarias

Art. 40: Vacaciones

## **CAPÍTULO XI: DEBERES, PREMIOS Y SANCIONES**

Art. 41: Obligaciones del personal

Art. 42: Incompatibilidades

Art. 43: Abuso de autoridad y abuso moral

Art. 44: Premios

Art. 45: Faltas

Art. 46: Faltas no enumeradas previamente

Art. 47: Sanciones

Art. 48: Procedimiento sancionador

## **CAPÍTULO XII: SALUD LABORAL**

Art. 49: Prevención de riesgos laborales

## **CAPÍTULO XIII: DERECHOS SINDICALES**

Art. 50: De los Representantes de los Trabajadores

Art. 51: De las Organizaciones Sindicales

Art. 52: Delegados Sindicales

Art. 53: Garantías Sindicales

Art. 54: Comité Intercentros

Art. 55: Comisión Mixta Paritaria

## **CAPÍTULO XIV: OTRAS DISPOSICIONES**

Art. 56: II Acuerdos de Solución Extrajudicial de Conflictos

Art. 57: Igualdad de oportunidades

**Disposición Adicional Primera:** sobre nueva clasificación

**Disposición Adicional Segunda:** sobre Comercial

**Disposición Transitoria Primera:** Comisión Mixta sobre Complementos

**Anexo I:** Equivalencias de las antiguas categorías a los nuevos Grupos, Familias y Niveles

**Anexo II:** Tablas salariales de los distintos ejercicios.

## CAPÍTULO I.- ASPECTOS GENERALES

### Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

Las normas del presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los Centros de "Uniprex, S.A.", en el territorio nacional, constituidos y que puedan constituirse en el futuro durante el tiempo de vigencia del mismo.

Todos los beneficios, derechos y prestaciones o mejoras reconocidas en este Convenio para el trabajador fijo serán igualmente aplicables al personal temporal, independientemente del tipo de contrato laboral que tenga, siempre que cumpla el resto de los requisitos para cada caso.

### Artículo 2.- Ámbito personal.

Se exceptúan del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- a) Directores, incluidos los Directores de emisora, Subdirectores, Gerentes y personal de Alta Dirección así como los demás puestos de confianza dentro de la estructura de la Empresa.
- b) Los actores de cuadros artísticos, músicos, cantantes, orquestas y agrupaciones musicales.
- c) Los colaboradores literarios, científicos, docentes, musicales, deportivos, informativos y de las artes.
- d) Los adaptadores literarios y musicales de obras no escritas expresamente para el medio.
- e) El personal artístico en general, cuyos servicios sean contratados para actuaciones o programas concretos que no se hallen comprendidos en el apartado b) de este artículo.
- f) Los agentes publicitarios, los comisionistas y los representantes comerciales sujetos al R.D. 1438/85, de 1 de agosto, que se registrarán por las condiciones que se estipulen en el oportuno contrato.
- g) El personal facultativo o técnico a quien se encomiende algún servicio determinado, sin continuidad en el trabajo ni sujeción a jornada, y que por ello no figura en la plantilla de la Entidad.
- h) Los profesionales de los medios de comunicación contratados para la producción, realización o emisión de programas o espacios específicos y determinados. Su relación se registrará por las cláusulas de los contratos y legislación civil aplicable.

El personal técnico, profesional y administrativo que cumpla funciones pertenecientes a cualquiera de las grupos profesionales que en el Convenio quedan definidas y con carácter temporal o sólo parcialmente realice alguna de las funciones que, como exceptuadas, se designan en el presente artículo, no quedará excluido de la aplicación de este Convenio.

### **Artículo 3.- Vigencia.**

El presente convenio entrará en vigor a la fecha de su publicación y tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2000 al 31 de diciembre de 2002, con la salvedad de lo establecido en el artículo 8.3 del presente Convenio. Se considerará prorrogado automáticamente por años sucesivos si no es denunciado por cualquiera de las partes en los tres últimos meses de su vigencia.

### **Artículo 4.- Rescisión y revisión, denuncia del Convenio.**

La denuncia del presente Convenio habrá de realizarse en los tres meses últimos de su vigencia.

Habrá de formalizarse por escrito de acuerdo con la legislación vigente.

Estarán legitimados para formular la denuncia, las mismas representaciones que lo estén para negociarlo, de acuerdo con el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Salvo pacto en contrario, la negociación deberá iniciarse como máximo un mes después de haberse dado la denuncia del Convenio.

### **Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, por lo que en el supuesto de que en cualquier procedimiento judicial o de otra naturaleza se dejase sin efecto alguna de sus cláusulas, sería considerado automáticamente denunciado, estableciéndose salvo pacto en contrario, un plazo máximo de un mes para que ambas partes inicien la correspondiente negociación.

El establecimiento de condiciones económicas o laborales por normas legales, tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, sólo tendrán eficacia si consideradas globalmente en cómputo anual resultaran superiores a las pactadas en el presente Convenio Colectivo, y siempre previa negociación de las nuevas condiciones con el Comité Intercentros.

### **Artículo 6.- Organización de los servicios.**

La organización y dirección técnica, práctica y científica de la actividad laboral, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, con sujeción a las normas y orientaciones de este Convenio y a las disposiciones legales aplicables.

La organización del trabajo tiene como objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos, materiales y técnicos, lo que es posible con una actitud activa y responsable de las partes firmantes de este Convenio.

El personal, cualquiera que sea el nivel, grupo y familia, habrá de cumplir las órdenes y servicios que le sean dados dentro de los cometidos propios de su competencia profesional por la Dirección de la Entidad y los legítimos Representantes de ella, relativos a los trabajos de su nivel, familia o grupo, todo ello sin perjuicio de que puedan ejercitar las acciones y reclamaciones que correspondan ante la propia Dirección o autoridades competentes.

### **Artículo 7.- Política laboral.**

1. La política de personal de "Uniprex, S.A.", se inspira en la promoción profesional de todos sus empleados de acuerdo con sus facultades y conocimientos, y en el perfeccionamiento de los servicios para su adecuada adaptación a las características de la Empresa y la evolución del medio.

2. Igualmente, la política laboral se apoyará en el diálogo permanente y en el consenso con la Representación de los Trabajadores como mejor cauce para unas relaciones laborales satisfactorias.

3. La Empresa garantizará al personal los cauces adecuados para el estudio y resolución de sus peticiones laborales de carácter general y particular.

4. Las funciones del personal y sus definiciones, dentro del nivel, familia y grupo profesional consignadas en este Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas las plazas y niveles enumerados si las necesidades y la estructura de cada Centro de trabajo no lo requieren.

5. Siempre que un trabajador estime que el nivel, grupo o familia en que ha sido encuadrado, no corresponda a la función que efectivamente realiza, deberá reclamar ante la Comisión Mixta Paritaria su adecuada clasificación profesional, como paso previo a acudir a la jurisdicción competente, de acuerdo con las normas generales sobre clasificación profesional, con la salvedad de lo señalado en la Disposición Adicional Primera.

## **CAPÍTULO II.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

### **Artículo 8.- Adscripción a los nuevos Grupos y Niveles.**

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo comparten la necesidad de adaptar la actual estructura y clasificación profesional existente a un nuevo modelo estructurado en Grupos profesionales y Niveles salariales dentro de cada una de las familias funcionales existentes. Esta modificación supone una apuesta por parte de la Dirección y los trabajadores de Uniprex S.A. por un sistema de clasificación profesional acorde con la actual realidad de la radiodifusión de tal forma que, de un lado, ponga las bases para situar a Uniprex S.A. como uno de los medios punteros en su ámbito y, de otro, un reconocimiento profesional y económico a las funciones que vienen realizando los profesionales de la Empresa.

Como un primer paso para conseguir los objetivos antes citados se acuerda lo siguiente:

- 1) Con efectos de 01 de abril de 2001 el régimen de clasificación profesional será el definido en este artículo 8, con las funciones que de manera genérica se definen en el artículo 8.5.
- 2) La plantilla existente a la firma del presente Convenio Colectivo pasará automáticamente al nuevo Grupo Profesional, Familia Funcional y Nivel Retributivo que se incluye en el ANEXO I, en donde a título ilustrativo de la transposición realizada

se reflejan las categorías existentes en el anterior Convenio partiendo de las categorías que recogía el anterior Convenio.

- 3) Dado el impacto económico que la presente reclasificación supone, la misma se realizará gradualmente, tal y como se marca en el correspondiente artículo de retribuciones, de tal forma que al final del proceso, que se fija el 01 de enero del 2003, el salario anual de cada uno de los niveles será el que se fija en el artículo 33, siendo estas tablas actualizadas el punto de partida para la negociación del próximo Convenio Colectivo.
- 4) Ambas partes entienden que el proceso de modificación en la clasificación profesional implica un esfuerzo adicional durante este periodo en materia de formación, con lo que se realizarán los esfuerzos precisos a través de los mecanismos contemplados en el artículo 22 En este sentido y dada la amplitud de funciones que asumen los trabajadores en el nuevo sistema, ningún trabajador podrá ser obligado a realizar una función nueva si previamente no ha realizado la correspondiente formación.
- 5) Como complemento de lo indicado en la Disposición Adicional Primera, ambas partes acuerdan resolver en el seno de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo las posibles discrepancias que pudieran surgir como consecuencia de la aplicación de la nueva estructura de clasificación profesional.

## **ASPECTOS BÁSICOS PARA LA CLASIFICACIÓN**

### **1.- GRUPO PROFESIONAL**

Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

### **2.- ELEMENTOS QUE DEFINEN LOS GRUPOS PROFESIONALES**

- **Aptitud Profesional:** Resultado de la ponderación global de los siguientes factores:

A) **Conocimientos/Competencia:** es el conjunto de conocimientos técnicos, experiencia o habilidades requeridas por la amplitud y/o complejidad de la función desempeñada, con independencia de su forma de adquisición.

B) **Capacidad de Dirección:** entendida como la capacidad requerida para integrar y armonizar recursos, actividades, funciones y objetivos distintos, y conseguir resultados a través de otros, a los que ha de supervisar, orientar, motivar y desarrollar.

C) **Iniciativa/Autonomía:** entendida en función del grado de sujeción a planes, normas y procedimientos establecidos para el desarrollo de las funciones; y la capacidad de adoptar y asumir decisiones.

D) **Complejidad:** entendida como el grado de dificultad, complejidad, diversidad y definición de los problemas a abordar y resolver habitualmente en el puesto.

E) **Responsabilidad:** es el nivel de autonomía de decisión y acción concedido a un puesto y su incidencia y capacidad crítica sobre los resultados. Tiene como dimensiones el

tipo y características de sus resultados y el grado, naturaleza y proximidad de la supervisión, revisión o dirección que recibe en su actuación

- **Titulación:** formación mínima exigible para el correcto desempeño del puesto.

### 3.- NIVEL RETRIBUTIVO

Es el que agrupa funciones de similar aptitud profesional y/o titulación de las diferentes familias, con una misma retribución salarial.

### 4.- SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El sistema de Clasificación Profesional quedará integrado por los siguientes grupos profesionales y familias, con los contenidos que se señalan a continuación:

#### GRUPO I:

##### Criterios Generales:

Están en este Grupo Profesional los puestos que requieren conocimientos técnicos o de gestión amplios. Cuentan para el desempeño de su función con propia y elevada autonomía y responsabilidad sobre el ámbito o unidad de trabajo encomendado, generalmente una sección o subfunción dentro de su familia o área funcional.

Coordinan o integran, operativa y conceptualmente, funciones y objetivos homogéneos en una unidad funcional o de negocio de cierta complejidad. Las directrices establecidas se complementan con iniciativas propias derivadas de los conocimientos especializados requeridos por la función.

Incorporan elementos de planificación, programación, asesoramiento, evaluación, organización, coordinación y control de los procesos de trabajo a realizar y de los medios materiales y humanos. Normalmente tienen responsabilidad sobre otros empleados/colaboradores que han de integrar y, motivar.

Titulación: Conocimientos técnicos y especializados y/o formación mínima equivalente a Titulación Universitaria de Grado Medio o Superior.

Niveles Retributivos: a efectos de retribución se encuentran distribuidos en los Niveles 7, 8 y 9.

#### GRUPO II

##### Criterios Generales:

Están en este Grupo Profesional los puestos que cuentan, para el desempeño de su función, con cierto grado de autonomía para realizar y/o supervisar funciones en el ámbito de su competencia, con un apropiado conocimiento de las actividades relacionadas, por lo que requieren de habilidades especializadas, no puramente teóricas, adquiridas a través de la titulación, experiencia en el trabajo, y en parte también por calificaciones profesionales.

Realizan y/o supervisan, de forma próxima, actividades específicas en cuanto a objetivo y contenido, resolviendo problemas técnicos o prácticos de su campo de actuación conforme a los sistemas, normas y procedimientos establecidos.



Programan y organizan su propio trabajo o el de un pequeño equipo de colaboradores, con cierta autonomía para interpretar las normas recibidas, aunque deben consultar las principales decisiones a su superior.

Titulación: Conocimientos singulares de las funciones, tareas y operativa, con una formación mínima correspondiente a BUP, FP2 o similar.

Niveles Retributivos: a efectos de retribución se encuentran distribuidos en los Niveles 4, 5 y 6.

### GRUPO III

#### Criterios Generales:

Están en este Grupo Profesional los puestos que están sujetos al seguimiento de procedimientos e instrucciones precisas y preestablecidas. Realizan actividades o funciones básicas, instrumentales, de apoyo o desarrollo parcial en los procesos de trabajo, por lo que, no necesitando de formación específica, pueden requerir de adecuados conocimientos y aptitudes prácticas en el manejo de equipos específicos de oficina, telemáticos y de radiodifusión.

Son puestos que no integran resultados fuera del propio desempeño de las funciones encomendadas, y su grado de autonomía y responsabilidad queda limitada por una supervisión estrecha, directa o sistemática.

Titulación: Conocimientos básicos o de cierta especialización o habilidad instrumental, con una formación mínima, en su caso, correspondiente a ESO, FP1.

Niveles Retributivos: a efectos de retribución se encuentran distribuidos en los Niveles 2 y 3.

## **5.- FUNCIONES ESPECÍFICAS DE LAS DIFERENTES FAMILIAS, POR GRUPOS Y NIVELES.**

Todo el personal sujeto al presente Convenio queda encuadrado en una de las siguientes familias o áreas funcionales:

- Administrativa y Servicios.
- Técnica, Emisiones e Informática.
- Comercial.
- Contenidos.

#### Criterios Generales:

1) La inclusión del trabajador, dentro de cada grupo profesional y nivel retributivo será el resultado de la ponderación global de los factores antes mencionados, y en su caso, de las titulaciones requeridas, reconociéndose expresamente a efectos habilitantes, en todo caso, la capacitación profesional de los trabajadores que a la fecha de suscripción del presente Convenio Colectivo estuvieran prestando sus servicios en la Compañía.

2) El Nivel 2, se entiende como nivel de entrada en el Grupo Profesional III en todas las familias, progresando automáticamente al Nivel 3 con efecto del día 1 del mes en el que cumpla un año en el Nivel 2.

3) En el contenido de cada nivel que a continuación se describe se entiende siempre comprendido e incluido igualmente el conocimiento de la funciones correspondientes a los niveles inferiores dentro de cada Grupo y Familia.

## **FAMILIA ADMINISTRATIVA Y SERVICIOS**

### ***Funciones del Grupo I:***

- Coordinación, análisis, asesoramiento y control de la elaboración de información económico-financiera especializada, así como de otras materias correspondientes a esta familia funcional. **Nivel 9**
- Resolver las incidencias que se generen en el grupo laboral a su cargo y elaborar informes dentro del ámbito de su competencia. **Nivel 8**
- Supervisar que en el desarrollo de las actividades encomendadas se cumplen las normativas, instrucciones, circulares y normas específicas de procedimientos. **Nivel 7**

### ***Funciones del Grupo II:***

- Supervisión y control de operaciones contables, administrativas y de gestión de cobros y pagos. **Nivel 6**
- Analizar, tratar y resolver la documentación que se tramite en su puesto de acuerdo con las normas y los reglamentos en vigor. **Nivel 5**
- Supervisión y control del mantenimiento y reparación de equipos e instalaciones. **Nivel 5**
- Dar curso a las incidencias y reclamaciones de índole laboral, siguiendo las indicaciones encomendadas por los superiores. **Nivel 4**
- Registrar y tramitar informes, así como redactar escritos dentro del ámbito de su responsabilidad, cuidando la calidad de los mismos y de los datos que los integran. **Nivel 4**

### ***Funciones del Grupo III:***

- Control de la agenda de sus superiores. **Nivel 3**
- Revisión e introducción de datos en sistemas mecanizados. **Nivel 3**
- Manejo de centralitas y servicios de recepción. **Nivel 3**
- Realización de actividades de clasificación y archivo de documentación. **Nivel 3**
- Igualmente el personal de servicios se encargará del mantenimiento y reparación de equipos, inmuebles e instalaciones. **Nivel 3**

## FAMILIA DE CONTENIDOS

### *Funciones del Grupo I:*

- Dirección, y creación de programas. **Nivel 9**
- Coordinación de programas y equipos humanos. **Nivel 8**
- Redacción y edición de programas provinciales, regionales y nacionales. **Nivel 7**

### *Funciones del Grupo II:*

- Edición y Realización de programas. **Nivel 6**
- Presentación y Producción de programas. **Nivel 6**
- Redacción y locución. **Nivel 6**
- Organización de archivos sonoros. **Nivel 5**
- Redacción y locución simple. **Nivel 5**
- Captación de información. **Nivel 4**
- Manejo de equipos de baja frecuencia como complemento a su labor principal. **Nivel 4**
- Clasificación de archivos sonoros. **Nivel 4**

### *Funciones del Grupo III:*

- Redacción de textos sencillos. **Nivel 3**

## FAMILIA TÉCNICA, EMISIONES E INFORMÁTICA

### *Funciones del Grupo I:*

- Coordinación de equipos técnicos y humanos con un alto grado de especialización y experiencia. **Nivel 9**
- Coordinación y administración de sistemas informáticos. **Nivel 9**
- Coordinación del trabajo de equipos técnicos propios y subcontractados. **Nivel 8**
- Actualización de sistemas informáticos. **Nivel 8**
- Coordinación técnica de las emisoras (alta/baja). **Nivel 7**
- Supervisión y seguimiento del control de calidad de la emisión. **Nivel 7**
- Análisis y verificación de sistemas informáticos. **Nivel 7**

### *Funciones del Grupo II:*

#### TÉCNICOS

- Mantenimiento y reparación de equipos e instalaciones (alta y baja frecuencia), pudiendo supervisar personal técnico. **Nivel 6**
- Mantenimiento y reparación de equipos e instalaciones ( alta y baja frecuencia). **Nivel 5**

#### EMISIONES

- Responsabilidad de la continuidad de las emisiones (control central/regional). **Nivel 6**
- Montaje y realización de programas en el exterior. **Nivel 6**
- Grabación, edición y montaje de sonidos (control y sonido). **Nivel 5**

#### INFORMÁTICOS

- Programación de ordenadores. **Nivel 5**

#### ***Funciones del Grupo III:***

##### TÉCNICOS

- Manejo básico de los aparatos de medida y comprobación. **Nivel 3**
- Tareas operativas de vigilancia de equipos. **Nivel 3**

##### EMISIONES

- Operaciones básicas de equipos de baja frecuencia. **Nivel 3**

#### INFORMÁTICOS

- Ejecución de tareas básicas de instalación y mantenimiento en equipos informáticos. **Nivel 3**

### **FAMILIA COMERCIAL**

#### ***Funciones del Grupo I:***

- Programación, dirección y ejecución de la política de relaciones con agencias publicitarias y clientes. **Nivel 9**
- Orientación y coordinación de los distintos servicios y departamentos en la contratación, administración y ejecución de la publicidad. **Nivel 8**
- Coordinación del trabajo de los equipos comerciales. **Nivel 7**

#### ***Funciones del Grupo II:***

- Prospección y captación de clientes y venta directa. **Nivel 6**
- Relaciones sociales de ámbito comercial. **Nivel 5**

#### ***Funciones del Grupo III:***

- Ejecución de emisiones de venta y promoción encomendadas. **Nivel 3**

### **Artículo 9. - Movilidad Funcional.**

La movilidad funcional sólo se hará dentro de la misma Familia funcional y Grupo profesional correspondiente, para lo que en caso necesario se arbitrarán los procesos de formación simples.

No obstante, en aquellas Familias funcionales y Grupos en que existan subáreas funcionales definidas en el Convenio (como es el caso del Grupo II y Grupo III de la Familia “Técnica, Emisiones e Informática”), la movilidad funcional así definida entre subáreas solo será posible en el caso de que el trabajador supere los procesos suficientes de formación, preparación o adaptación al nuevo puesto, a tal fin programados por la Empresa.

Igual condición a la reflejada en el párrafo anterior será exigible:

- a) En la movilidad entre personal adscrito a servicios y el adscrito a tareas administrativas dentro de la Familia de Administración y Servicios.

b) En la movilidad entre personal adscrito a tareas informáticas y el adscrito a tareas técnicas y de emisiones dentro del Grupo I de la Familia de Técnica, Emisiones e Informática.

### **1.- Funciones de nivel Retributivo superior.**

Por circunstancias excepcionales y coyunturales, así como durante el proceso en el que se resuelve un concurso de provisión de vacantes, la Empresa podrá disponer que el personal realice funciones correspondientes a niveles retributivos superiores dentro de su familia profesional a aquellos a los que corresponde su puesto de trabajo, comunicándolo a la Representación de los Trabajadores. En estos casos, tanto el inicio de la realización de funciones de nivel retributivo superior como su cese se comunicarán por escrito al trabajador.

Si se realizan funciones superiores por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, el trabajador consolidará el nivel retributivo superior a efectos de promoción, comunicando la Empresa al Comité Intercentros el ascenso efectivo. Durante el periodo en el que el trabajador desarrolle las funciones de nivel retributivo superior percibirá las diferencias salariales correspondientes.

### **2.- Funciones de nivel retributivo inferior.**

La Empresa asimismo, podrá destinar a un trabajador a realizar trabajos correspondientes a niveles inferiores dentro de su misma Familia funcional y Grupo y sólo podrá realizarse trabajos correspondientes a grupo inferior por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, durante un período máximo de cuatro meses y comunicándolo por escrito al trabajador y a los Representantes Legales de los Trabajadores.

En cualquier caso, el trabajador mantendrá las retribuciones y demás derechos derivados de su grupo, familia y nivel salarial.

## **CAPÍTULO III.- EMPLEO Y CONTRATACIÓN.**

### **Artículo 10.- Estabilidad en el empleo.**

La estabilidad en el empleo es un principio de la política laboral de Uniprex S.A. Con tal objetivo, ambas partes acuerdan:

- 1) Como cláusula obligacional del presente Convenio, la Empresa se compromete a que desde la firma del mismo y hasta su pérdida de vigencia a la fecha señalada en el artículo 3, no presentará Expediente de Regulación de Empleo.
- 2) La forma ordinaria de contrato es el contrato indefinido. Sólo se podrá acudir a contratos de duración determinada para cubrir aquellas necesidades en la forma determinada en el artículo correspondiente a contratación temporal.
- 3) El trabajador contratado por dos o más contratos diferentes durante más de 24 meses en un período de 36 meses pasará automáticamente a contrato indefinido. Esta medida surtirá efecto desde la fecha de la firma del Convenio y no tendrá efecto retroactivo respecto a los trabajadores con contrato temporal que vinieran prestando servicios en la Empresa.

### Artículo 11.- Provisión de plazas.

La provisión de puestos vacantes se llevará a cabo de acuerdo con el siguiente procedimiento:

a) **Recursos internos:** mediante el sistema de promoción interna recogido en el artículo 17 del presente Convenio.

La Empresa se compromete a cubrir mediante el sistema de promoción interna todas las vacantes que se produzcan, entendiendo como tales aquellos puestos de trabajo ya existentes en la Empresa y que deban cubrirse mediante contratación laboral, y siempre que no vayan a ser objeto de amortización.

La Empresa informará a la Representación de los Trabajadores de los puestos de trabajo vacantes a los efectos de articular la aplicación de los sistemas de promoción fijados en el presente Convenio Colectivo.

b) **Contratación externa:** Para el resto de vacantes y puesto de trabajo que pudieran producirse, la Empresa optará por su cobertura mediante recursos internos, de acuerdo con el artículo 17 o mediante contratación externa.

### Artículo 12.- Copia básica.

La Empresa se obliga a entregar a los Representantes de los Trabajadores copia básica de las contrataciones que realice de personal sujeto a Convenio, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa legal, así, como en su caso, copia básica de las prórrogas de contratos temporales.

### Artículo 13.- Contratación temporal.

Se podrán utilizar las modalidades de contratación fijadas en el presente artículo, con la regulación que en el mismo se fijan. En lo no dispuesto en el presente artículo, se estará a lo que recoja la legislación vigente en la materia y demás normas de aplicación.

1) **Contrato de obra o servicio determinado:** Al margen de los demás supuestos de contrato de obra o servicio determinado, se define como contrato de temporada radiofónica sujeto a esta modalidad de contratación de la siguiente manera: cada temporada radiofónica la Empresa podrá realizar contratos de trabajadores que realicen o participen en la elaboración de programas radiofónicos. Su duración, por tanto, será igual a cada campaña radiofónica para la que se estableció el contrato, salvo que el programa se suspenda antes de la finalización de la temporada.

Llegada la finalización de la temporada radiofónica o del programa, se producirá automáticamente la extinción del contrato con las indemnizaciones a que hubiera lugar. Las campañas radiofónicas, a estos efectos, son dos: la campaña de invierno que comienza el 1 de septiembre y finaliza el 30 de junio; y la campaña de verano que se extiende desde el 1 de julio hasta el 31 de agosto. Estas fechas podrán sufrir modificaciones por decisión de la Empresa para ajustarse a las peculiaridades de cada centro de trabajo o por razones de producción. La prestación de las tareas laborales en la ejecución de un programa de temporada de invierno o de verano, consta de sustantividad propia a los efectos del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

**2) Contrato de trabajo en prácticas:** Podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, o dentro de los seis años siguientes si se trata de un trabajador minusválido.

La duración de este contrato será de seis meses prorrogable hasta el tope legal de dos años. El periodo de prueba será de dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio y de tres meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior.

La retribución será del 100% del salario fijado en Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Esta modalidad sólo se podrá concertar para puestos de trabajo correspondientes a los Grupos Profesionales I (en aquellos puestos de trabajo que no conlleven jefatura) y II.

El total de contrataciones en prácticas no podrá superar el 5% del total de la plantilla.

**3) Contrato para la formación:** Sólo se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años.

La retribución del trabajador contratado para la formación será, durante el año 2001, de 1.100.000 pesetas anuales (6.611,13 Euros) en proporción a la duración del contrato y al tiempo de trabajo efectivo. Durante el año 2002 se revalorizará en el IPC previsto.

Para garantizar la formación asociada a este contrato, el programa de formación asociado estará integrado en el correspondiente programa anual de formación fijado en el artículo 22 del presente Convenio Colectivo.

El contrato de formación sólo podrá celebrarse para cubrir puestos de trabajo del Grupo III de las familias Técnica, Emisiones e Informática, y de la familia de Administración y Servicios.

En ningún caso el volumen de contratos de este tipo podrá superar el 3% de la plantilla.

**4) Contrato de Interinidad:** Se podrá concertar esta modalidad de contrato para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo con las condiciones recogidas en la legislación vigente.

**5) Contrato eventual por circunstancias de la producción:** Se podrá concertar esta modalidad de contrato cuando obedezca a incrementos en las cargas de trabajo por motivos coyunturales, de acuerdo con la legislación vigente. Tendrá una duración máxima de seis meses. En el caso de que inicialmente se concierte por una duración inferior a la máxima de seis meses sólo se podrá prorrogar una vez.

**6) Contrato de relevo:** Se realizarán de acuerdo con la legislación vigente.

**7) Contrato de minusválidos:** Se realizarán de acuerdo con la legislación vigente.

#### **Artículo 14.- Contratación a tiempo parcial.**

Se entiende por contrato a tiempo parcial aquel en el que la jornada semanal total, está incluida entre las 15 horas semanales como mínimo y el 77% de la jornada semanal

ordinaria fijada en el presente Convenio Colectivo como máximo. No se podrán celebrar contratos a tiempo parcial por debajo de la jornada mínima antes fijada. Aquellos contratos que, incluidas las horas complementarias que se pacten, superen el 77% de la jornada semanal ordinaria, se entenderán celebrados a jornada completa.

La jornada de trabajo se regirá por los mismos criterios por los que se rige la jornada laboral ordinaria en el presente Convenio Colectivo. Dicha jornada se hará siempre en horario continuado, salvo pacto en contrario con el trabajador y con la Representación de los Trabajadores. En cualquier caso, el trabajador conocerá al inicio de la prestación laboral bajo esta modalidad el horario fijado así como, en su caso, la posible distribución de turnos.

Sólo se podrá realizar pacto de horas complementarias en los contratos indefinidos a tiempo parcial. Las horas complementarias deberán pactarse entre Empresa y trabajador, sin que en ningún caso superen el 15% de la jornada ordinaria. Dicho pacto se hará por período de un año, fijado el período inicial del acuerdo de horas complementarias, el mismo se considerará prorrogado automáticamente por un año más salvo que el trabajador renuncie a él con al menos un mes de antelación a la finalización del período pactado.

Si durante dos años consecutivos se realizara una jornada superior a la jornada ordinaria pactada en más de un 10% a través de las horas complementarias, el trabajador tendrá derecho a que se incremente la jornada ordinaria en un 10%, comunicándose dicha ampliación al Servicio Público de Empleo y al Comité Intercentros. Esta ampliación no impedirá suscribir un nuevo pacto de horas complementarias con los mismos requisitos y topes establecidos en el presente convenio.

La presente regulación de los contratos a tiempo parcial no afectará a las jornadas reducidas contempladas en el artículo 31 (Conciliación vida familiar y laboral).

#### **Artículo 15.- Período de prueba.**

Salvo lo regulado de manera específica en el artículo 13 del presente Convenio, se establece un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de seis meses para los titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores. Para los trabajadores del Grupo III el período de prueba será de 30 días.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto que desempeñe como si fuera de plantilla, pero cualquiera de las partes podrá desistir de la realización del trabajo, sin que tal decisión dé lugar a indemnización.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador.

La situación de incapacidad temporal, baja por maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

#### **Artículo 16.- Ceses.**

Los trabajadores que causen baja en la Empresa deberán comunicarlo a la misma con una antelación de quince días.

La falta de comunicación supondrá para el trabajador el descuento de un día de haberes por cada uno que le falte en la citada comunicación.



En el momento de la liquidación el trabajador deberá devolver todos los utensilios pertenecientes a la Empresa y el carnet profesional o la tarjeta de control que le haya sido entregada por la Sociedad. En caso de pérdida o no devolución, la Empresa estará facultada para descontar de la liquidación correspondiente el importe de estos utensilios.

## CAPÍTULO IV.- PROMOCIÓN

### Artículo 17.- Promoción interna.

La promoción a grupos o niveles superiores podrá producirse por cualquiera de los siguientes procedimientos:

Por Libre designación.

Por concurso.

#### 1.- Libre designación.

El sistema de libre designación será utilizado para cubrir puestos de confianza, entendidos éstos, como los caracterizados por la alta confidencialidad de la información que manejen o aquellos puestos del Grupo I que impliquen jefatura.

En dicho supuesto el trabajador designado pasará a cubrir la plaza provisionalmente y sin cambio de categoría durante un plazo de tres meses, al final de los cuales consolidará la categoría en función del rendimiento acreditado o volverá a su puesto de procedencia.

Durante los tres meses en los que ocupará la plaza de manera provisional percibirá las diferencias salariales correspondientes, si las hubiere.

#### 2.- Concurso.

Salvo las plazas que de acuerdo al apartado anterior se adjudiquen por el procedimiento de libre designación, el resto de vacantes de acuerdo con lo establecido en el artículo 11 se adjudicarán por el procedimiento de concurso.

Producida la vacante, la Empresa comunicará a través de los distintos medios pertinentes la existencia de la misma, de tal manera que pueda ser conocida por todos los trabajadores de la Empresa, convocándose a tal efecto el correspondiente concurso. De dicha comunicación se enviará copia a la Representación de los Trabajadores del centro en el que se produce la vacante y al Comité Intercentros.

Al mismo podrán presentarse todos los trabajadores fijos o temporales de la Empresa.

En el referido concurso, la Dirección de la Empresa definirá los requisitos necesarios para el puesto a cubrir, informando de ellos en la misma convocatoria del concurso.

Para la adjudicación de la vacante, y siempre que cumplan los requisitos publicados en el concurso del puesto, a los candidatos que se presenten se les computarán los siguientes puntos:

1. Por cada año de antigüedad en el grupo, familia y nivel profesional: un punto. Por este concepto no se pueden obtener más de **cinco puntos**.

2. Cada curso de formación profesional organizado o autorizado por la Empresa superado con éxito, desde la fecha del último ascenso de nivel, se valorará con **dos puntos**. La superación de más de un curso en el mismo periodo, será valorado con **un punto** adicional, por cada uno de ellos.

3. Por la obtención de algún título académico de grado medio o superior no relacionado con su puesto de trabajo, **un punto**.
4. Por la obtención de algún título académico de grado medio o superior relacionado con su puesto de trabajo o título similar de conocimiento de un idioma: **dos puntos** el grado medio y **tres puntos** el grado superior.
5. Por méritos relevantes reconocidos por entidades ajenas a la Empresa: **un punto**.
6. Por premios y menciones de acuerdo a lo señalado en artículo.44: **un punto**.
7. Informe de mando inmediato: máximo **tres puntos**.

En los concursos, en caso de igualdad de puntos entre dos o más aspirantes, la asignación de vacantes se realizará teniendo en cuenta el siguiente orden de preferencia :

- a) En primer lugar tendrán preferencia los trabajadores que pertenezcan al mismo grupo y familia profesional y a la misma localidad.
- b) En segundo lugar los trabajadores de la misma localidad.
- c) En tercer lugar los trabajadores del mismo grupo y familia profesional y diferente localidad.

En cualquier caso la convocatoria deberá contener como mínimo las siguientes especificaciones:

- Puesto a cubrir.
- Formación exigible.
- Destino geográfico.
- Nivel salarial y complementos, si los hubiere.

El plazo mínimo para la presentación de candidatos a contar desde la convocatoria será de 10 días naturales y el plazo máximo de 20 días; dicho plazo se fijará en función de la urgencia de cobertura de la vacante.

Finalizado el plazo de presentación de candidatos, se constituirá la correspondiente Comisión que estará presidida por la persona que designe la Dirección de la Empresa, y de la que formarán parte, además, dos vocales designados por la Dirección de la Empresa y dos vocales designados por el Comité de Intercentros de entre sus miembros.

La Comisión se reunirá en el plazo máximo de 7 días naturales a contar desde el cierre de la presentación de candidatos, al objeto de proceder a la ponderación de los criterios señalados en el presente artículo y a la adjudicación de la vacante. Tras la publicación de la adjudicación de la vacante se abrirá un plazo de 3 días hábiles para posibles reclamaciones, que serán analizadas y resueltas por la Comisión que procedió al día hábil siguiente.

En caso de declararse desierto el concurso convocado por falta de presentación de candidatos o por no reunir éstos los requisitos exigidos en el concurso, se procederá a la contratación directa si a juicio de la Dirección de la Empresa resulta necesario.

## **CAPÍTULO V.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA**

### **Artículo 18.- Traslados.**

Se entiende por traslado el cambio de lugar de trabajo habitual de una población a otra, pudiendo efectuarse:

- a) Por solicitud del interesado.
- b) Por haber participado en un concurso de promoción que implica cambio de residencia.
- c) Como sanción, en la forma establecida en este Convenio.
- d) Por causas matrimoniales. El trabajador cuyo cónyuge haya sufrido un traslado forzoso, tendrá derecho a cubrir la primera vacante que se produzca en el centro de trabajo o en el más cercano situado en el lugar al que haya sido trasladada su pareja, siempre que ambos trabajen en Uniprex, S.A.
- e) A iniciativa de la Empresa. Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, preavisando por escrito al Comité Intercentros con una antelación de al menos treinta días, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado percibiendo una compensación por gastos, o a rescindir su contrato mediante la indemnización que se fije de acuerdo con lo estipulado en la legislación vigente, salvo acuerdo más favorable para el trabajador.

En traslados producidos a iniciativa de la Empresa, ésta deberá notificarlos al Comité Intercentros al tiempo que se le notifica al trabajador. Durante el periodo de 30 días el Comité Intercentros se reunirá con la Empresa para intentar acordar soluciones o alternativas que traten de paliar o mejorar los posibles efectos negativos del traslado.

f) La compensación a que se refiere el apartado anterior, comprenderá los gastos de traslado del trabajador y de la familia a su cargo, estableciéndose estos gastos en una cantidad fija mensual de 75.000 ptas. (450,76 Euros) mínimo durante doce meses, cantidad a la que se añadirán los gastos de matriculación escolar de los hijos, siempre que se hayan ocasionado con motivo del mencionado traslado.

### **Artículo 19.- Solicitudes de traslado voluntario.**

Las solicitudes de traslado efectuadas por los trabajadores deberán ser enviadas a la Dirección de Recursos Humanos con el fin de que en ésta se cuente con toda la información necesaria para proveer las vacantes y puestos de nueva creación que se produzcan en la Empresa. Igualmente se enviará copia de las mismas al Comité Intercentros.

### **Artículo 20.- Permuta de puestos de trabajo.**

Se reconoce como causa de cambio de puesto de trabajo, el mutuo acuerdo entre la Empresa y dos trabajadores, siempre que sean de igual nivel, familia y grupo profesional y distinta localidad. La Empresa deberá facilitar al Comité Intercentros la relación de trabajadores que soliciten dichas permutas. Los datos deberán ser expuestos en los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo implicados en la permuta.

La permuta no dará derecho a indemnización alguna y supondrá la aceptación de las modificaciones de retribución a que pudiera dar lugar.

#### **Artículo 21.- Comisiones de servicios.**

Por razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Empresa podrá desplazar a su personal temporalmente hasta el límite de siete meses, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y el pago de alquiler de la vivienda en la cual resida durante ese tiempo o en su caso el alojamiento.

Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a dos meses y medio, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cinco días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada dos meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

## **CAPÍTULO VI.- FORMACIÓN**

#### **Artículo 22.- Formación profesional.**

A) En la situación que atraviesa el sector de la comunicación, la Formación Continua es cada vez más, un factor esencial para asegurar la competitividad de las empresas.

En este sentido la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores, son conscientes del papel de la Formación como un instrumento esencial para alcanzar el liderazgo y afrontar con éxito el reto de la competencia.

Se entiende por Formación Continua el conjunto de acciones formativas que desarrolla la Empresa, dirigida tanto a la mejora de las competencias y cualificaciones como a la recalificación de los trabajadores, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de la empresa con la Formación individual de los trabajadores.

Por tanto la formación no puede limitarse a acciones puntuales, sino que hay que considerarla como una función permanente dentro de la empresa y de la vida laboral de los trabajadores, destinada no sólo a cualificar en la utilización de las herramientas o el dominio de tareas concretas de un puesto, sino también a generar cambios de actitudes y de valores.

En este sentido las partes firmantes asumen el contenido íntegro del III Acuerdo Nacional de Formación Continua, declarando que este desarrollará sus efectos en el ámbito funcional y territorial del presente Convenio.

B) En el marco de los criterios generales a los que se refiere el apartado anterior, la Formación Continua se encauzará prioritariamente hacia:

El conocimiento detallado de las novedades técnicas, el desarrollo de nuevas tecnologías y de nuevos sistemas en la organización del trabajo.

La especialización, en diversos grados, en algún área, sector o materia relativa a la cualificación o recalificación de los contenidos profesionales y/o requerimientos del puesto.

El fomento de una cultura de prevención de riesgos laborales y seguridad en el trabajo.

Una función preventiva para anticipar las posibles consecuencias que deban afrontar los trabajadores y la empresa fruto de la competitividad y de los procesos económicos o tecnológicos.

C) La Empresa promoverá la realización de un programa de Formación Continua que tendrá carácter anual.

D) Mecanismos de participación:

• La Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo, asumirá entre sus funciones, las relativas al fomento y desarrollo de los Planes de Formación Continua en la empresa, contribuyendo a su elaboración, desarrollo y seguimiento en los términos establecidos en este Convenio.

La Comisión Mixta Paritaria tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

• Participar en la elaboración de los Planes de Formación de las personas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo (cursos, consideración de los mismos y nivel, familia y grupo profesional a los que afecta).

• Participar en el desarrollo de los concursos de promoción y ascensos.

• Verificar la ejecución de los Planes de Formación.

• Desarrollar propuestas de Formación para todos los trabajadores.

• Proponer los planes de formación para su subvención, a la Fundación emanada de los III Acuerdos Nacionales de Formación Continua.

• Se acuerda un 1% sobre el total de la plantilla de toda la Empresa de P.I.F.

( Permisos individuales de Formación).

E) Desarrollo de la formación:

• Una vez fijado el correspondiente Plan de Formación, este contará con la suficiente publicidad para conocimiento de todo el personal, y especialmente para las familias, grupos profesionales y/o niveles afectados por su desarrollo.

• Preferentemente, la formación se impartirá contando con los recursos propios de la Empresa, mediante concertación con entidades y organismos de reconocida solvencia. Se deberá tener en cuenta la idoneidad de las instalaciones y la adecuada optimización y utilización de los diferentes recursos pedagógicos.

• A las acciones de Formación incluidas en el Plan, que se les identifique como de carácter obligatorio, asistirán los trabajadores seleccionados y si se produjeran plazas vacantes, previa autorización de la Empresa podrán asistir otros trabajadores interesados en su contenido por razones de promoción, cualificación o desarrollo de nuevos sistemas de producción.

• Cuando para la realización de cursos de Formación identificados como obligatorios, el personal deba salir de su residencia, percibirá los gastos de desplazamiento, alojamiento, manutención o dieta, según corresponda.

• Cuando para la realización de cursos de formación identificados como obligatorios, estos deban realizarse en horario fuera de la jornada laboral, el tiempo empleado en dicha formación no tendrá la consideración de hora extra. Las personas seleccionadas para asistir al mismo, tendrán derecho a una compensación económica o en libranza. El importe de dicha compensación será el abono de una hora ordinaria de trabajo por hora de formación o descanso equivalente.

• A la finalización de las acciones de formación, a los asistentes se les expedirá el correspondiente título de aptitud o asistencia.

F) La empresa tendrá plena libertad para realizar otras actividades formativas que

estime necesarias, sin menoscabo de otros derechos reconocidos en el presente artículo.

G) La Empresa concederá los permisos para la asistencia a exámenes a los trabajadores que se inscriban en cursos cuya finalidad sea la obtención de titulaciones oficiales, así como los que concurren a oposiciones. Igualmente y en función de las necesidades del servicio, se permitirá la adaptación de la jornada al horario lectivo. En este supuesto el permiso se concederá en el acto, sin perjuicio de las sanciones que pudieran imponerse si se alega causa que resulte falsa.

H) Se podrá solicitar un permiso de Formación no remunerado para la realización de cursos de Formación Profesional. La duración del permiso será como máximo igual al del curso al que se ha inscrito, y deberá notificarlo con un mes de antelación como mínimo, acreditando esta circunstancia por los medios que se establezcan. En este supuesto el trabajador también podrá solicitar la adaptación de su jornada en función de las necesidades del servicio. Para acceder a este permiso se deberá tener un año de antigüedad como mínimo en la Empresa.

Los permisos, turnos más favorables y reducciones de jornada concedidos en razón de estudios, promoción y formación profesional, podrán ser anulados, en caso de falta de aprovechamiento por el interesado en sus estudios o inasistencia a clase.

## CAPÍTULO VII.- BENEFICIOS SOCIALES

### Artículo 23.- Integración laboral de personas discapacitadas.

a) Será objeto fundamental de la política laboral de la Dirección de la Empresa, la integración de personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales, previa formación y adaptación del puesto de trabajo.

b) El trabajador a quien le sobrevenga una deficiencia física, psíquica o sensorial, a juicio del Servicio Médico de la Seguridad Social y a consecuencia de la cual no se halle en situación de alcanzar el rendimiento normal correspondiente a su nivel y grupo profesional, podrá ser destinado a puestos de trabajo adecuados a su capacidad disminuida, mientras ésta persista.

### Artículo 24.- Incapacidad temporal (I.T.).

Los trabajadores que inicien un proceso de Incapacidad laboral (I.T.= **Incapacidad Transitoria**) por enfermedad o accidente percibirán, como complemento de la prestación económica de la S.S.:

**1.-** En el caso de Enfermedad o accidente (A.N.L.= **Accidente No Laboral** o E.C.= **Enfermedad Común**): Una cantidad que sumada a la prestación de la Seguridad Social, resulte equivalente al 100% de la cantidad constituida por su salario funcional (base y antigüedad) y al 95 % de sus complementos desde el primer día.

**2.-** En el caso de Enfermedad o accidente Laboral (A.L.= **Accidente Laboral** o E.P.= **Enfermedad Profesional**): El trabajador percibirá una cantidad que sumada a la prestación de la Seguridad Social, resulte equivalente al 100 % de su salario real.

### **Artículo 25.- Fondo Social.**

La Empresa creará un Fondo Social para cada uno de los años de vigencia. Su cuantía será de 12.000.000 de pesetas (72.121,45 Euros) para el 2001, que será gestionado y distribuido, de acuerdo con la reglamentación que establezca la Comisión Mixta Paritaria. El importe de dicho fondo se incrementará en el año 2.002 con el IPC previsto. El remanente del Fondo Social del año inmediatamente anterior al año en curso que no haya sido consumido se añadirá a la cantidad dotada para ese año.

### **Artículo 26.- Anticipos.**

El trabajador tendrá derecho a recibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado (días trabajados en el mes en curso y prorrata de pagas extras devengadas al momento de la solicitud). La petición será admitida de inmediato y atendida en el más breve espacio de tiempo, con un máximo de 5 días.

La cantidad anticipada será descontada en nómina en las 6 siguientes mensualidades a contar desde la fecha de la concesión.

### **Artículo 27.- Préstamos al personal.**

El personal, con antigüedad mínima de dos años, podrá solicitar la concesión de un préstamo, acreditando necesidad apremiante e inaplazable, equivalente a una o dos mensualidades, que se reintegrarán en un máximo de 18 pagas. No devengarán interés alguno y su concesión será discrecional por la Dirección de la Empresa.

### **Artículo 28 .- Seguro de vida para el personal.**

La Empresa continuará, durante la vigencia del presente Convenio, sufragando los costes de la concertación de un Seguro de Vida que cubra los riesgos de muerte e invalidez absoluta para todos sus trabajadores, con un capital de seis millones de pesetas (36.060,73 Euros) para el beneficiario que designe el trabajador. En el caso de los trabajadores técnicos de alta y accidentes in itinere se establece un capital de siete millones de pesetas (42.070,85 Euros).

La Empresa se compromete a hacer las gestiones precisas para que, caso de que algún trabajador quiera aumentar el capital de este seguro, pueda hacerlo, corriendo a su cargo el incremento de la cuota correspondiente.

### **Artículo 29.- Jubilaciones.**

Como política de empleo, la jubilación será obligatoria para todo el personal al cumplir los 65 años de edad, con efectos del día primero del mes siguiente al del cumplimiento de dicha edad, siempre que tenga derecho a percibir pensión de jubilación de la Seguridad Social.

La Empresa junto con el Comité Intercentros analizarán las condiciones de jubilación anticipada para los trabajadores interesados en ella.

## **CAPÍTULO VIII.- PERMISOS Y EXCEDENCIAS**

### **Artículo 30.- Licencias y permisos.**

1. La Empresa concederá, de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa laboral, las siguientes licencias:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador o parejas de hecho en las condiciones que reglamentariamente se establezcan por la Comisión Mixta Paritaria.

Para la obtención de dicha licencia es preciso, que el trabajador la solicite, al menos, con treinta días de antelación a la fecha del comienzo de su disfrute.

b) Cinco días en los casos de nacimiento, adopción de hijo y enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que se ampliará en dos días más por enfermedad grave o fallecimiento de padres, hijos o del cónyuge, si el trabajador debe desplazarse fuera de su lugar de residencia a una distancia igual o mayor a 300 kilómetros.

c).- Dos días por traslado de domicilio habitual.

Las licencias a que se refieren los apartados b) y c) se concederán en el acto, sin perjuicio de sanciones que pudieran imponerse si se alega causa que resulte falsa.

La Empresa, en todo caso, exigirá los oportunos justificantes acreditativos del disfrute efectivo por el trabajador del derecho a que se refiere el párrafo anterior.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia.

e) Un día si fuera en el lugar de residencia, en los casos de matrimonio de hijos, hermanos o padres. En caso de ser fuera del lugar de residencia, tres días.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en el presente Convenio y demás normas y legislación de aplicación.

g) En caso extraordinario debidamente acreditado, se concederán licencias por el tiempo que sea preciso sin percibo de haberes con el consentimiento de la Empresa y siempre que las necesidades del servicio lo permitan y el trabajador cuente con un año de antigüedad como mínimo, y sin que la licencia exceda, en todo caso, de dos meses al año. Durante el tiempo que duren estas licencias, el contrato quedará suspendido a todos los efectos, reincorporándose el trabajador a su puesto a la finalización de dicha licencia.

El trabajador deberá presentar la justificación suficiente del motivo alegado para la solicitud de la licencia o permiso concedido o a conceder.

h) Por motivos particulares y mediando justificación, hasta 5 días al año, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y respetando en todos los casos la intimidad del trabajador. El trabajador deberá solicitar el citado permiso por escrito a la Dirección de la Empresa que, a su vez, por escrito, comunicará al interesado el permiso del disfrute de esos días. Para tener derecho a esta clase de permiso, el empleado deberá haber superado satisfactoriamente el período de prueba. No se podrá disfrutar más de un permiso de esta clase en el transcurso de un año natural. Este permiso podrá ser anulado, en cualquier momento por causas de fuerza mayor o circunstancias extraordinarias si por necesidades del servicio fuera preciso contar con el interesado, previo aviso al mismo y con



comunicación de tal anulación al Comité Intercentros. Únicamente, en caso excepcional, por causas debidamente justificadas, podrá concederse el permiso de asuntos propios durante el mes inmediatamente precedente o siguiente a las vacaciones anuales, o el día anterior o posterior a la libranza semanal.

### **Artículo 31.- Conciliación de la vida familiar y laboral.**

#### **1. Reducción de la jornada por motivos familiares.**

A) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

B) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante. La Empresa planteará tal circunstancia en la Comisión Mixta Paritaria, que analizará las posibles soluciones a la situación antes de la limitación en el ejercicio del derecho.

C) La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados A y B de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

#### **2. Excedencia por cuidado familiares.**

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa planteará tal circunstancia a la Comisión Mixta Paritaria, que analizará las posibles soluciones a la situación antes de la limitación en el ejercicio del derecho.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reincorporación se verificará, en cuanto se produzca una vacante en un puesto de trabajo del mismo nivel, familia y grupo profesional, pudiendo por una sola vez rechazar el trabajador el puesto con el fin de aguardar en el plazo de 6 meses máximo a que se produzca una vacante en la misma localidad, o localidades cercanas. Pasado ese plazo, deberá cubrirse con la primera vacante de su nivel, familia y grupo que se verifique.

### **3. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.**

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para

cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

#### **4. Riesgo durante el embarazo y la lactancia.**

A) En el caso de que se den por exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente o agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o la del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico que revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

B) Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgo a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aún aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su nivel, familia y grupo profesional, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

C) Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

D) Lo dispuesto en los apartados A) y B) de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo que conlleve suspensión de contrato, ésta finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

#### **5. Permiso por exámenes prenatales**

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al

parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

### Artículo 32. Excedencias.-

1. Excedencia forzosa. Dará lugar a la situación de excedencia forzosa la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, así como cualquier otra causa legal de excedencia forzosa cuyos efectos se asimilen a la excedencia regulada en el apartado 1 del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

El empleado permanecerá en esta situación mientras desempeñe el cargo que la determine, o persista la causa por la que se le concedió la excedencia forzosa, y tendrá derecho a reingresar al servicio activo ocupando plaza de su nivel, familia y grupo profesional y a que se le compute el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad. La solicitud de reincorporación al servicio deberá efectuarse dentro del mes siguiente de haber cesado en el cargo o de haber desaparecido las citadas causas.

La no solicitud o la no reincorporación tras la misma por causas no imputables a la Empresa producirá la baja del trabajador en la misma.

2. Excedencia voluntaria. El trabajador, con al menos una antigüedad en la Empresa no inferior a un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si ha transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

No se concederá excedencia voluntaria a quienes en el momento de solicitarla estuviesen pendientes del cumplimiento de una sanción derivada de la comisión de falta grave o muy grave o sometida a expediente disciplinario por supuestas infracciones de la misma índole.

Con excepción del personal de la Familia Administrativa y Servicios y, todo el personal adscrito al Grupo III del Convenio, la situación de excedencia voluntaria no podrá ser utilizada para prestar servicios laborales o profesionales en cualquier otro medio de radiodifusión público o privado, dentro del territorio nacional, salvo autorización expresa de la Dirección de la Empresa. Caso de no respetar lo estipulado, se entenderá que el trabajador rescinde voluntariamente su contrato de trabajo y pierde todos sus derechos.

A ningún efecto se computará el tiempo que los trabajadores permanezcan en esta situación a efectos del cómputo de antigüedad.

Se perderá el derecho a reingresar si no se solicita dicho reingreso un mes antes de expirar el plazo por el cual se concedió la excedencia.

En los supuestos de excedencia voluntaria el trabajador que solicite el reingreso tendrá derecho a reincorporarse a su centro de trabajo original siempre que exista vacante de su familia y grupo profesional en el mismo. En el caso de no existir vacante en su centro de trabajo de origen, la empresa pondrá en conocimiento del trabajador las vacantes más próximas a su centro de trabajo de origen.

3. Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que así sea justificado por los órganos provinciales o superiores, y mientras dure el ejercicio de su cargo, tendrán derecho a obtener excedencia especial, así como a los beneficios regulados para la excedencia forzosa.

## CAPÍTULO IX.- RETRIBUCIONES.

### Artículo 33.- Disposiciones generales sobre retribuciones.

Las retribuciones del personal a que afecta este Convenio estarán constituidas por el salario base y complementos.

Para el año 2000 las tablas salariales de 1999 experimentarán un crecimiento de 4% quedando, por tanto, configuradas tal y como aparecen en el Anexo nº 2.

Para el año 2001 las tablas salariales que se pactan son las que figuran en el Anexo nº 2.

Para el año 2002 las tablas salariales que se pactan son las que figuran en el Anexo nº 2. A estas tablas habrá que incrementar el IPC real de dicho año. Inicialmente desde el 1 de Enero de 2002 se aplicará el IPC previsto revisándose consiguientemente cuando el IPC real supere al IPC previsto.

Finalmente, para el año 2003, se aplicarán desde el 1 de Enero las tablas salariales que figuran en el Anexo nº 2. En el caso de que el IPC real del año 2002 supere el 2%, las tablas citadas se incrementarán en la diferencia entre el IPC real del año 2002 y el 2%, con efectos del 1 de Enero de 2003. Dichas tablas serán consideradas tablas salariales de partida sujetas a la negociación colectiva del referido ejercicio 2003.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, los incrementos de las tablas salariales señalados en los párrafos anteriores sólo podrán ser compensados y absorbidos de los complementos de coordinación de tareas, plus de responsabilidad, complemento de nómina y plus de libre disposición, siempre y cuando se vengán percibiendo por estos conceptos (individual o conjuntamente) una cantidad superior a las 750.000 ptas. anuales (4.507,59 Euros), siendo además, sólo de aplicación esta compensación y absorción a los trabajadores que hayan sido contratados a partir de agosto de 1999.

### Artículo.- 34. Plus de Transporte.

Se establece con carácter general un plus de transporte mensual a percibir durante 11 meses al año con las siguientes cantidades:

<u>Año 2000</u>	6.760 pts/mes (40,63 Euros)	74.360 pts/año (446,91 Euros)
<u>Año 2001</u>	6.900 pts/mes (41,47 Euros)	74.900 pts/año (450,16 Euros)
<u>Año 2002</u>	6.900 pts/mes + IPC previsto (41,47 Euros)	

El pago de este plus se efectuará cada uno de los meses que van de enero a julio y de septiembre a diciembre del correspondiente año en curso, entendiéndose como tal plus de transporte a la compensación por desplazamiento habitual del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo y viceversa.

### Artículo.- 35. Complementos.

Hasta que no se produzca una modificación en el apartado de Complementos según se dispone en la Disposición Transitoria Primera, los Complementos Salariales habrán de quedar incluidos en alguna de las siguientes modalidades:

**1. Plus de matrimonio e hijos.** Se establece un premio de nupcialidad y por constitución por pareja de hecho por importe de 35.000 pesetas (210,35 Euros).

Asimismo, se establece un premio de natalidad por cada hijo nacido o adoptado a cada trabajador de 35.000 pesetas (210,35 Euros).

En ambos casos, los premios se abonarán en la nómina del mes siguiente a aquel en que se produjera el acontecimiento y éste deberá acreditarse mediante la presentación de la correspondiente fotocopia del Libro de Familia al Departamento de Recursos Humanos de la Empresa o, para el caso de parejas de hecho, ateniéndose a los requisitos que establezca la Comisión Mixta Paritaria.

**2. Plus de coordinación de tareas.** Todo trabajador que, a solicitud de la Dirección, coordine a un equipo de personas de manera eventual (sin tener por su categoría profesional la obligación de realizar tareas de coordinación de un equipo de personas) percibirá un plus por importe mínimo de 21.894.- pesetas mensuales (131,59 Euros). Dicho plus es de puesto de trabajo y dejará de percibirse en el momento en que cesen las tareas por las que se satisfacía el mismo.

**3. Plus de Responsabilidad.** Es el complemento de trabajo que podrá la Empresa asignar a aquellas personas por asumir la dirección de una área de servicio concreto en la Empresa, o prestar sus servicios en un programa o departamento que por sus características (audiencia, complejidad, intensidad) supongan una especial responsabilidad, con independencia de la categoría profesional del trabajador que lo ocupe. La cantidad mínima a satisfacer por la Empresa por este concepto, a partir de la firma de este Convenio, será de 28.052.- pesetas mensuales (168,60 Euros). Por encima de esta cantidad corresponde a la Dirección de la Empresa establecer discrecionalmente la cantidad que, en concreto, se satisfaga al trabajador por este concepto, cantidad que tendrá una vigencia mínima de un año, salvo extinción anterior del contrato. Este complemento es de índole funcional y su percepción, en la cantidad mínima pactada, depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

**4. Plus de realización y grabación.** Es voluntad de la Empresa cobrar a los clientes los gastos de realización y grabación de cuñas, microprogramas o programas publicitarios. Dichos gastos tendrán el importe que se establezca en el contrato publicitario o según la tarifa establecida en cada emisora. En cuanto a las realizaciones de programas publicitarios de cadena, la Empresa establecerá un baremo de gastos.

El 75% de las cantidades cobradas al cliente por este concepto será repartido a partes iguales entre aquellos trabajadores que hayan intervenido en la grabación y realización del espacio publicitario en cuestión. El 25% restante será para la Empresa.

**5. Plus de idiomas.** Aquellos trabajadores que conozcan un idioma extranjero con el nivel suficiente como para poder utilizarlo con fluidez en su trabajo percibirán un plus de 16.485.- pesetas mensuales (99,08 Euros), siempre que dicho idioma sea un elemento indispensable en su labor y que sea realmente utilizado.

**6. Plus de peligrosidad.-** Aquellas personas adscritas al Departamento Técnico que realicen habitualmente tareas que entrañen un riesgo para su integridad física percibirán un plus de peligrosidad por un importe equivalente al 20% de su salario base.

Este plus no supone, en modo alguno, que la Empresa haga dejación de sus obligaciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo ni que el trabajador deje de prestar la diligencia y precaución exigidos en el mismo.

Este plus se abonará a toda aquella persona que reúna las características citadas contratadas a partir del 1 de octubre de 1991. Para aquellos trabajadores que tienen una antigüedad anterior a esa fecha, y dado que parte de los complementos que actualmente se abonan a los miembros del grupo profesional técnico se devengan por este motivo con independencia de la denominación que tenga, se absorberá y compensará de los mismos el plus de peligrosidad recién creado con el fin de no duplicar un pago por un mismo concepto.

**7. Plus de nocturnidad.** Las horas de la jornada trabajo realizadas en horario nocturno (de 22:00 a 06:00 horas), se satisfará en dinero según lo expuesto más arriba. o serán abonadas con un incremento del 25% respecto de la hora ordinaria según el salario base del trabajador, salvo en caso de contratación específica para este horario.

**8. Complemento salarial personal de antigüedad.** Todo el personal disfrutará además de su sueldo, de aumentos periódicos por años de servicio como premio a su vinculación con la Empresa. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrán, en ningún caso, suponer más del 10% a los 5 años, 35% a los 15 años, el 45% a los 20 años y el 60% como máximo a los 25 años o más, respetándose los porcentajes superiores al 60% que existieran a la firma de este Convenio.

La aplicación de lo establecido en el párrafo anterior se regulará por las siguientes normas:

a) Los aumentos consistirán en cinco bienios del 5% cada uno y quinientos sucesivos del 10%, calculados sobre las remuneraciones base señaladas en la tabla de salarios de este Convenio.

b) Los bienios y quinquenios se estimarán como salario a todos los efectos.

c) Se computará la antigüedad en razón de los años de servicio prestados en la Empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado. Asimismo, se estimarán los servicios prestados en periodo de prueba y por el personal interino que pase a ocupar plaza de plantilla.

d) Los aumentos periódicos por años de servicios comenzarán a devengarse a partir del día 1 del mismo mes en que se cumpla cada bienio o quinquenio.

e) En caso de que un empleado cese por sanción o por su voluntad sin solicitar la excedencia voluntaria y, posteriormente reingrese en la misma Empresa, el cómputo de la antigüedad se efectuará a partir de la fecha de este último ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad adquiridos.

**9. Complemento nómina.** Se entiende por dicho complemento la cantidad y calidad de los trabajos desarrollados durante la jornada laboral. Dicho complemento no condiciona una prolongación de jornada. La naturaleza de este complemento es de carácter no funcional.

**10. Plus de libre disposición.** Complemento asignado a aquellas personas que, en función de las necesidades del servicio y de forma justificada, tengan obligación de permanecer a las órdenes del Director de la Emisora fuera del turno de trabajo, con posibilidad de incorporarse al mismo si las necesidades del servicio lo requieren. Cubre tanto la libre disposición como las prolongaciones de jornada que pudieran producirse. En modo alguno este plus puede lesionar el descanso irrenunciable del trabajador.

Los pluses que por este concepto o absorbidos por éste hubieran sido otorgados antes del 12 de febrero de 1992 no cubrirán más de diez horas mensuales de prolongación de jornada, abonándose el resto, en su caso, como horas extraordinarias.

Los complementos de este tipo otorgados a partir de 12 de febrero de 1992 cubren hasta un máximo de quince horas de prolongación de jornada. La cuantía mínima de este plus será de 28.052.- pesetas (168,60 Euros).

**11. Plus de Navidad (25 de diciembre) y Año Nuevo (1 de enero).** Los trabajadores que realicen su jornada íntegramente entre las 21:00 h. del 24 de diciembre y las 24:00 h. de 25 de diciembre, o entre las 21:00 h. del 31 de diciembre y las 24:00 h. del día 1 de enero percibirán un plus de 15.000 ptas (90,15 Euros). Los trabajadores que tengan jornada entre los citados horarios percibirán la parte proporcional de dicho plus según el tiempo trabajado.

### Artículo 36.- Dietas y kilometraje.

a) Salvo acuerdo entre Empresa y trabajador, aquel trabajador que realice sus funciones fuera de la localidad de su centro de trabajo tendrá derecho a percibir las siguientes dietas:

Nacional: 9.000.- pesetas (54,09 Euros).

Internacional: 17.000 pesetas (102,17 Euros).

La Empresa sufragará los gastos originados por el traslado, hospedaje y desayuno. El trabajador no podrá presentar ningún otro justificante por gastos de manutención.

Si el desplazamiento sólo ocupara media jornada, la dieta de manutención será de 4.000- pesetas (24,04 Euros) para nacional y 10.000 pesetas- (60,10 Euros) para internacional.

b) Kilometraje: 30 ptas/ kilómetro (0,18 Euros).

### Artículo 37.- Gratificaciones Extraordinarias.

El número de pagas extraordinarias es de cuatro, siendo:

- Dos pagas enteras: julio y diciembre.
- Dos medias pagas: abril y octubre.

La cuantía de cada paga extra vendrá determinada sólo por las percepciones mensuales fijas del trabajador y, siempre que se trate de complementos cuyo pago se distribuya en quince mensualidades.

El período de devengo de las pagas enteras es el siguiente:

Paga de Julio: de 1 de Enero a 30 de Junio.

Paga de Diciembre: de 1 de Julio a 31 de Diciembre.

El abono de las pagas enteras será en la primera semana del mes de julio y en la primera quincena de diciembre, respectivamente.

El período de devengo de las medias pagas es el siguiente:

Paga de Abril: del 1 de Octubre a 31 de Marzo.

Paga de Octubre: de 1 de Abril a 30 de Septiembre.

El abono de las medias pagas será en la primera semana de los meses de Abril y Octubre.



## CAPÍTULO X.- JORNADA Y VACACIONES.

### Artículo 38.- Jornada de trabajo.

Salvo lo establecido en el presente Convenio para la jornada de verano, con carácter general se establece a partir de la firma del presente Convenio Colectivo una jornada laboral de treinta y nueve horas semanales para el año 2001 y de treinta y ocho horas semanales para el año 2002 como máximo para todo el personal sujeto a Convenio,

Dada la especial naturaleza de la actividad radiofónica la ordenación de los horarios de trabajo se ejercerá conforme a los siguientes criterios:

#### **A. CRITERIOS GENERALES.**

##### **1.- Con carácter general se establecen los siguientes horarios:**

Año 2001: de 9:00 a 14:00 horas y de 16:00 a 19:00 horas.

Año 2002: de 9:00 a 14:00 horas y de 16:00 a 19:00 horas.

##### **2.- Jornada continua de los viernes.**

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, la empresa se compromete a facilitar la jornada continua los viernes, según el siguiente horario:

Año 2001: viernes de 8:00 a 15:00 horas.

Año 2002: viernes de 8:00 a 14:00 horas

La Empresa establecerá un sistema de guardias con el personal mínimo imprescindible que aseguren el funcionamiento de todos sus departamentos y emisoras en horario de tarde. A este fin se establecerán turnos de carácter rotativo en cada departamento y emisora. Dichas guardias no darán lugar a ningún tipo de compensación por parte de la empresa al trabajador.

##### **3.- Horario de verano.**

Se fija un horario de verano para todas aquellas personas que se puedan acoger al mismo sin alterar sustancialmente el desempeño de su trabajo, tal y como sucede, en principio, con el personal de administración, comercial, secretarías y personal técnico de alta frecuencia, sin detrimento de cualquier otro departamento que pudiera acogerse a juicio de la empresa. Este horario de verano se fija desde el 1 de junio al 31 de agosto, de ocho a quince horas, dejando siempre a expensas de las necesidades del servicio puntuales, la incorporación a su anterior horario hasta finalizar la excepcionalidad del servicio.

Quedan expresamente exceptuados de la jornada continua de verano, durante el mes de junio, los trabajadores adscritos a la Familia Comercial que realizarán jornada partida de 35 horas semanales durante este mes.

Durante el horario de verano, la Empresa establecerá un sistema de guardias con el personal mínimo imprescindible que asegure el funcionamiento de todos sus departamentos y emisoras en horario de tarde. A este fin se establecerán turnos de carácter rotativo en cada departamento y emisora. Dichas guardias no darán lugar a ningún tipo de compensación por parte de la empresa al trabajador.

Todo el personal que por necesidades del servicio no pueda acogerse al horario intensivo establecido para verano, podrá realizar durante ese tiempo y según establezca cada departamento o director, o bien una jornada laboral semanal de 35 horas o bien un

total de cuatro días de descanso a disfrutar durante el tiempo que dure la mencionada jornada de verano.

**4.- Intervalo entre jornadas de trabajo.** Entre la terminación de una jornada y el inicio de otra mediarán como mínimo 12 horas.

**5.- Descanso semanal.** Todos los trabajadores disfrutarán de un descanso semanal de 48 horas ininterrumpido que coincidirán siempre que sea posible con los días sábado y domingo.

**6.- En caso de embarazo** con riesgo para la salud, habrá una adaptación del puesto de trabajo y jornada a la situación de cada trabajador afectado, mientras persistan las situaciones individuales de riesgo.

### **B. JORNADA, TURNOS Y HORARIO DEL PERSONAL SUJETO A PROGRAMACIÓN.**

La turnicidad y rotación son inherentes al personal adscrito a las familias de Contenidos y Técnica vinculados a la programación.

En este supuesto se establecerá un calendario de turnos y rotaciones para cubrir la emisión de la programación, con una jornada que no excederá de las 8 horas diarias.

Para este personal la jornada se distribuye en función de las necesidades del servicio, entre todos los días de la semana, sin distinción de festivos, respetándose en todo caso el descanso semanal ininterrumpido de dos días. Por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y trabajadores, dichos descansos semanales podrán acumularse para su disfrute con posterioridad.

No obstante quién trabaje a jornada completa un día de libranza (o festivo), tendrá derecho a día y medio de descanso más sobre su descanso semanal.

Quien por la rotación y turnicidad inherentes al servicio librara por descanso semanal algún festivo de los 14 fijados por el calendario laboral, tendrá derecho a un día de descanso más sobre su descanso semanal.

El disfrute de los días de descanso semanal acumulados, incluidos los supuestos indicados en los dos párrafos anteriores, se disfrutarán de común acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el trabajador, y deberán disfrutarse en el año natural en el que se hayan generado.

### **Artículo 39.- Horas Extraordinarias.**

En caso de abono de la hora extraordinaria, se satisfará en los siguientes términos:

Hora extraordinaria normal: con un incremento del 75% sobre la hora ordinaria.

Hora extraordinaria festiva: con un incremento del 150% sobre la hora ordinaria.

Hora extraordinaria nocturna: con un incremento del 100% sobre la hora ordinaria.

La equivalencia de las horas extraordinarias y los tiempos de descanso es la siguiente:

1 Hora Extra Normal..... 1 Hora y Media.

1 Hora Extra Festiva..... 2 Horas y Media.

1 Hora Extra Nocturna..... 2 horas.

Se considerarán horas extraordinarias el tiempo que el redactor espere, por imperativos de los distintos controles de grabación, el envío de la información.

El trabajador compensará las horas extraordinarias con tiempo de descanso dentro de los dos meses siguientes al mes en que las haya efectivamente realizado; transcurrido ese plazo, sin que se haya podido disfrutar del descanso, el trabajador podrá optar por cobrar las horas realizadas o compensarlas por los correspondientes tiempos de descanso.

#### Artículo 40.- Vacaciones.

1.- Todo el personal disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales al año. Los periodos vacacionales no podrán iniciarse en sábado, domingo, festivo, o día de libranza.

No obstante las vacaciones anteriormente señaladas, todo el personal tendrá derecho a 5 días de permiso retribuido, a disfrutar entre Navidad y Semana Santa. Su distribución será de la siguiente manera:

a) Optativo del trabajador a elegir uno de estos períodos de vacaciones: 3 días en Navidad ó 2 en Semana Santa.

b) El resto se disfrutará a lo largo del año, siempre que no sean acumulables al período vacacional y de acuerdo con el director de la emisora o departamento.

2.- El personal que ingrese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de los treinta días de vacaciones en función del tiempo transcurrido desde la fecha de inicio de la relación laboral hasta el 31 de diciembre del año en que se deba disfrutar.

El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de los treinta días de vacaciones en función del tiempo trabajado durante el mismo.

3.- El calendario de vacaciones será fijado de común acuerdo entre Empresa y trabajador con antelación suficiente para que cada trabajador conozca las fechas que le corresponden dos meses antes del comienzo del periodo vacacional citado.

Para la elaboración del calendario se tendrán en cuenta las solicitudes enviadas por cada trabajador, en las que asimismo se deberán indicar los periodos de disfrute elegidos por orden de preferencia.

En caso de imposibilidad de concesión simultánea de vacaciones en los períodos solicitados a varios trabajadores por necesidades de servicio establecidas por la Dirección, se seguirá el siguiente orden de preferencia:

1º. Trabajadores con mayor antigüedad.

2º. Trabajadores con hijos en edad escolar.

3º. Trabajadores que convivan de modo estable con otra persona, ya sea con vínculo matrimonial o sin él.

Con el fin de no perjudicar sistemáticamente a determinados trabajadores al asumir el orden de prelación establecido, los empleados que hayan disfrutado sus vacaciones en un periodo no deseado, tendrán prioridad, con independencia del orden citado, para escoger sus vacaciones al año siguiente. En caso de ser varios los que se encontraran en la misma situación, volverá a regir entre ellos el orden de preferencia indicado.

La Empresa procurará hacer pública, antes de abrirse el período de solicitudes de vacaciones, la distribución numérica de personas que, en función de las necesidades de servicio, podrán disfrutar vacaciones cada mes del año, siendo esta distribución meramente indicativa.

4.- Si durante el disfrute de las vacaciones, el trabajador causara baja por enfermedad, accidente o maternidad se interrumpirá su disfrute, reanudándose una vez que se produzca el alta en el momento en que las necesidades del servicio lo permitan.

## **CAPÍTULO XI.- DEBERES, PREMIOS Y SANCIONES**

### **Artículo 41.- Obligaciones del personal.**

Todo el personal viene obligado a:

- a) Encontrarse en su puesto de trabajo a la hora señalada y a permanecer en él durante el horario fijado.
- b) No realizar durante el horario de trabajo ocupaciones ajenas al servicio.
- c) Desempeñar con la debida atención y diligencia el cometido que tenga encomendado.
- d) Usar adecuadamente el material e instalaciones.
- e) Guardar secreto profesional.
- f) Dar aviso a sus superiores cuando alguna necesidad imprevista, urgente y justificada impida la asistencia al trabajo.
- g) Dar conocimiento del cambio de domicilio.
- h) Cumplir las órdenes de sus superiores.
- i) Presentarse y permanecer en el lugar de trabajo con el debido aseo y decoro.
- j) No recibir gratificación alguna de Organismo, Entidad o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.
- k) No facilitar información privativa y de uso interior a Entidad o persona ajena a la Empresa.
- l) No realizar actos de competencia desleal o que menoscaben la imagen corporativa y comercial de la Empresa, sus órganos e intereses.
- m) Observar en todos sus cometidos las normas del presente Convenio y aquellas otras que pudieran dictarse.
- n) En la Incapacidad Temporal derivada de enfermedad, el trabajador estará obligado a someterse al reconocimiento del servicio médico que la Empresa indique; la negativa a practicar este reconocimiento será considerado como falta muy grave.
- ñ) Cumplir las obligaciones derivadas de la Ley de Prevención de Riesgos y normas de desarrollo.

### **Artículo 42.- Incompatibilidades.**

El desempeño de la función asignada en la Empresa será incompatible con el ejercicio habitual de cualquier cargo, profesión o actividad que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes del empleado, y muy especialmente, salvo autorización expresa, en medios de comunicación social, y en todas aquellas cuyo trabajo o materia coincida con algún sector específico de la Empresa.

En caso de denegación de la autorización ésta se hará de manera razonada al interesado.

#### **Artículo 43.- Abuso de autoridad y abuso moral.**

La Empresa considerará como faltas muy graves y sancionará en consecuencia los abusos de autoridad o de moral que pudieran cometer por sus Directivos, Jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad o abuso moral siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción de precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior; en este caso el trabajador perjudicado pondrá en conocimiento del Comité o Delegado de Personal, y lo comunicará por escrito a su Jefe inmediato, quien tendrá la obligación de tramitar la queja hasta la Dirección de la Empresa.

#### **Artículo 44.- Premios.**

Los empleados que se distingan notoriamente en el cumplimiento de sus deberes podrán ser premiados, entre otras, con las siguientes recompensas:

- a) Mediante menciones honoríficas.
- b) Felicitaciones por escrito.
- c) Premios en metálico.
- d) Concesiones de becas y viajes de estudio.
- e) Aumento de período de vacaciones.
- f) Intercambio profesional con entidades análogas.

Estas recompensas se anotarán en el expediente del empleado, haciéndose públicas en los tablones de anuncios para general conocimiento. Igualmente se valorarán con **un punto** y se tendrán en cuenta en los concursos desarrollados a través del artículo 17 del presente Convenio.

Los trabajadores que, a partir de la firma de este Convenio, adquieran o tengan una antigüedad en la empresa de 30 años recibirán una mensualidad por premio de fidelidad y aquellos que adquieran una antigüedad de 15 años en la Empresa tendrán derecho a la mitad de una mensualidad.

#### **Artículo 45.- Faltas.**

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente Convenio. Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia, trascendencia y malicia en leves, graves y muy graves.

##### **Serán faltas leves:**

1. Descuido o demora en la ejecución de cualquier trabajo, siempre que no produzca perturbaciones importantes en el servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

2. La falta de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo, siempre que no exceda de seis al mes y este retraso no produzca perjuicios en el servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como falta grave o muy grave.

3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4. La ausencia injustificada del lugar de prestación de trabajo o el abandono reiterado. Siempre que como consecuencia de esta conducta se produjeran accidentes, deterioro de las instalaciones o menoscabo del servicio, la falta puede ser considerada grave o muy grave.

5. Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario o enseres.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.

8. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la Empresa.

9. Faltar al trabajo un día sin la debida autorización o sin causa justificada comunicada previamente, salvo que pruebe la imposibilidad de hacerlo, siempre que de esta falta no se derive perjuicio para el servicio, en cuyo caso será considerada como falta grave o muy grave si el perjuicio es grave o muy grave.

10. La no comunicación con puntualidad de las alteraciones familiares que afecten al Régimen General de la Seguridad Social.

11. En general las acciones y omisiones de características análogas a las anteriormente relacionadas.

**Se considerarán como faltas graves las siguientes:**

1. Más de seis faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo no justificadas en el período de un mes. Cuando de estas faltas se deriven perjuicio para el servicio se considerarán como faltas muy graves.

2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el servicio, se considerarán como faltas muy graves. No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive de detención al trabajador si éste posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubieran imputado.

3. Omitir la comunicación de las alteraciones familiares que afecten al Régimen General de la Seguridad Social. Si las circunstancias revelasen especial malicia en esta omisión, la falta se considerará muy grave.

4. Dedicarse a juegos, entretenimientos o pasatiempos de cualquier clase estando de servicio.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores, en cualquier materia de servicio. Si esta desobediencia implica quebranto manifiesto de disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Entidad, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. Simular la presencia de otro empleado, fichando o firmando por él la entrada o salida del trabajo.

8. La negligencia o descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo o el retraso en las actuaciones que le son propias.

9. La imprudencia en acto de servicio. Si implica riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, será considerada muy grave.

10. Realizar sin permiso oportuno trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio útiles o materiales de la empresa.

11. Las derivadas de los supuestos prevenidos en los números 2, 4 y 9 del artículo de faltas leves.

12. La reincidencia en seis faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación.

13. La falta de decoro o moralidad.

14. Los altercados dentro del lugar de trabajo.

15. La negativa injustificada a prestar servicios extraordinarios en los casos en que por su carácter de imperiosa necesidad así lo requieran.

16. Y en general, todas las acciones u omisiones de características análogas en gravedad a las anteriormente relacionadas.

**Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:**

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo en un período de seis meses, o veinte durante un año, sin la debida justificación.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la Empresa o en relación de trabajo con ésta.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en materiales, útiles, herramienta, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

4. La condena por delitos o la omisión o participación por parte del productor en hechos que revelasen la peligrosidad de los mismos, así como los que impliquen desconfianza o descrédito para el autor o la Empresa y los que afecten a la seguridad, normalidad o funcionamiento de ésta.

5. La embriaguez durante el servicio.

6. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa o del personal.

7. Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra y obra, el abuso de autoridad y la falta grave de respeto y consideración a los Jefes, así como a los compañeros y subordinados o sus familiares.

9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

10. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor encomendada.

12. Las frecuentes riñas y pependencias con los compañeros de trabajo.

13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera.

14. Recibir gratificación alguna de Organismo, Entidad o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.

15. Facilitar información privativa y de uso interior a Entidad o persona ajena a la Empresa.

16. Realizar actos de competencia desleal o que menoscaben la imagen corporativa y comercial de la Empresa, sus órganos e intereses.

17. El retraso de más de dos días en la entrega al Director del centro de trabajo del dinero cobrado por cuenta de la Empresa. El Director del centro de trabajo estará obligado a dar justificante de lo entregado por el trabajador.

18. El acoso sexual, las agresiones verbales, físicas por parte de los trabajadores, cualquiera que sea su puesto o cargo, en el centro de trabajo o en el cumplimiento de un servicio, con clara intencionalidad de carácter sexual.

Así mismo, se considerará como falta muy grave las agresiones de cualquier índole realizadas con la intencionalidad de atentar contra la dignidad e intimidad de las personas, tanto en su dimensión física, psíquica o moral.

#### **Artículo 46- Faltas no enumeradas en los artículos precedentes.**

La enumeración de las faltas que se contienen en los artículos precedentes no es limitativa sino simplemente enunciativa, y por ello tendrán la misma calificación aquellos hechos análogos que pueden cometerse, aunque no estén expresamente recogidos en los mencionados artículos, en especial todos aquellos incumplimientos de las obligaciones del personal recogidas en el presente Convenio.

#### **Artículo 47.- Sanciones.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

**a) Por faltas leves:**

Amonestación por escrito.

**b) Por faltas graves:**

1. Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
2. Traslado de destino dentro de la misma localidad.

**c) Por faltas muy graves:**

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
2. Traslado del servicio a distinta localidad.
3. Despido con pérdida de todos los derechos de la Empresa.

#### **Artículo 48.- Procedimiento sancionador.**

Corresponde a la Dirección de la Empresa o a la persona en que delegue, la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves o muy graves. En el caso de las faltas graves y muy graves, el procedimiento sancionador será el siguiente:

1) Una vez que tenga conocimiento de los hechos, la Empresa incoará Pliego de Cargos al trabajador por escrito. Dicho Pliego contendrá descripción de los hechos que, a juicio de la Empresa, son objeto de falta, la calificación inicial de la misma y los plazos y procedimientos establecidos en el presente artículo. De dicho Pliego de cargos se entregará copia a la Representación de los Trabajadores de su centro o en su defecto al Comité Intercentros. Si el trabajador estuviera afiliado a algún sindicato con Sección Sindical constituida en la Empresa, se enviará copia del mismo igualmente a la Sección Sindical correspondiente

2) Frente al Pliego de Cargos el trabajador tendrá un plazo de 5 días hábiles desde la recepción del escrito para presentar las oportunas alegaciones. Igualmente tendrán un plazo de 4 días hábiles desde la recepción del escrito para presentar las alegaciones tanto la Representación Legal de los Trabajadores como, en su caso, la Sección Sindical correspondiente.

3) Una vez superados los plazos antes citados, la Dirección de la Empresa valorará tanto los hechos ocurridos como las alegaciones presentadas de cara a la calificación definitiva de la falta, si esta procede, y a la imposición de la correspondiente sanción de



acuerdo a lo establecido en el presente Convenio. Dicha resolución se enviará por escrito al trabajador, enviando copia del mismo a la Representación Legal de los Trabajadores y a la Sección Sindical correspondiente en su caso.

La Empresa anotará en los expedientes de sus empleados las sanciones por faltas que les fueron impuestas.

De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la deslealtad o el abuso de confianza prescribirán a los dieciocho meses de la comisión del hecho. Las notas desfavorables por faltas cometidas quedarán canceladas en caso de no reincidir, a los seis meses las leves, y las graves y muy graves, a uno y dos años, respectivamente. Los plazos empezarán a contarse desde la fecha que hubieran sido impuestas en firme.

## **CAPÍTULO XII.- SALUD LABORAL**

### **Artículo 49.- Prevención de Riesgos Laborales.**

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores, mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo, considerando a la prevención, como al conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del mismo

La política en materia de prevención a desarrollar, tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

De acuerdo a lo establecido en la citada ley, este artículo regula aquellos aspectos sometidos a desarrollo en el ámbito normativo del Convenio Colectivo.

A esto efectos los Delegados de Prevención, serán designados por el pleno del Comité Intercentros en un número de cuatro, salvo que por disposición legal se incremente dicho número.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, cuyas funciones y composición serán las recogidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en sus artículos 38 y 39, con capacidad de intervención en el ámbito funcional y geográfico de la Empresa.

La constitución del Comité de Seguridad y Salud, se producirá como máximo en dos meses a contar desde la firma del presente Convenio Colectivo. En cualquier caso y de manera transitoria, la Comisión Mixta Paritaria asumirá sus funciones.

El Comité de Seguridad y Salud actuará mediante el mecanismo de codecisión sobre la determinación del contenido y calidad de los reconocimientos médicos, que deberá tener en cuenta la vigilancia de la salud sobre la base de la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo.

El trabajo en terminales de ordenador, conlleva unas características que pueden derivar en situaciones de estrés y otras enfermedades laborales. Para lo cual los trabajadores que prestan su servicio en cualquiera de estos puestos de trabajo deberán tener la posibilidad de un sistema de organización del trabajo que les permita poder intercalar sus diferentes funciones con el fin de no permanecer demasiado tiempo continuo frente a la pantalla, facilitando así la disminución del riesgo a los trabajadores. Igualmente, disfrutarán de una pausa mínima de 10 minutos por cada dos horas de trabajo continuado en pantallas en el caso en que por razones organizativas deba permanecer más de ese tiempo trabajando en pantallas.

## **CAPÍTULO XIII- DERECHOS SINDICALES**

### **Artículo 50.- De los Representantes de los Trabajadores.**

Se entenderá por Representantes de los Trabajadores a los Comités de Empresa o Delegados de Personal y a los Delegados Sindicales de la Sección Sindical de Empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio Colectivo.

### **Artículo 51.- De las Organizaciones Sindicales.**

Las partes firmantes ratifican su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas se susciten.

Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los Convenios Colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un Sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

### **Artículo 52.- Delegados Sindicales.**

1. Las Secciones Sindicales que legalmente se constituyan, estarán representadas, a todos los efectos, por los Delegados Sindicales Intercentros, elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa.

El número de Delegados Sindicales Intercentros que correspondan y su crédito horario, estará a lo dispuesto en el artículo 10 de la LOLS, aplicando para ello el número total de la plantilla de Uniprex S.A.

El Sindicato legalmente constituido, comunicará por escrito a la Dirección de la Empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de Delegado Sindical Intercentros.

2. Funciones de los Delegados Sindicales:

2.1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección de la Empresa.

2.2. Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y del Comité de Seguridad y Salud, con voz y sin voto.

2.3. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el Convenio Colectivo, a los miembros del Comités de Empresa.

2.4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato en particular.

### **Artículo 53.- Garantías Sindicales.**

1.- Se establece una bolsa mensual de horas sindicales de 100 horas, a disposición del Comité Intercentros para el desarrollo de las funciones que le son propias. Dicha bolsa de horas sindicales será adicional a las horas sindicales que por ley, o por las restantes disposiciones de Convenio Colectivo, le correspondieran. Los criterios de reparto de la citada bolsa de horas serán acordados por el Comité Intercentros.

Cuando un miembro del Comité de Empresa o del Comité Intercentros, haya agotado su crédito personal, podrá acumular el de otros miembros de su mismo Comité para el mismo período, con autorización expresa de estos, poniéndolo en conocimiento previo de la dirección de la Empresa.

El ejercicio de la acumulación horaria antes citada, no supondrá menoscabo o merma alguna de todos sus derechos reconocidos o que se reconozcan colectivamente, en el transcurso de su ejercicio, a los de su mismo grupo o nivel.

2.- Las horas invertidas en las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria, el Comité de Seguridad y Salud, así como las diferentes Comisiones Mixtas señaladas en las Disposiciones Adicionales y Transitoria del presente Convenio Colectivo, o aquellas nuevas que de mutuo acuerdo se pudieran constituir, serán a cargo de la Empresa, no siendo computables como parte del crédito horario establecido en la ley o en el presente Convenio. Igualmente no será computable el tiempo de asistencia a reuniones convocadas por la dirección de la Empresa.

3.- La Empresa sufragará los gastos de los Representantes de los Trabajadores originados como consecuencia de la asistencia a los plenos del Comité Intercentros o a cualquiera de las Comisiones y Grupos de Trabajo desarrollados en el presente Convenio, o que de común acuerdo se pudieran desarrollar por parte de la Comisión Mixta Paritaria.

4.- Se garantiza el derecho a utilizar el correo electrónico sin restricciones para la comunicación entre los trabajadores, las Secciones Sindicales constituidas y los Comités de empresa o Delegados de personal. En ese sentido se dotará al Comité Intercentros y a los diferentes Comités de empresa y Delegados de personal de dirección de correo electrónico con la que se pueda garantizar el citado derecho.

Igualmente se garantiza el derecho a utilizar la Intranet e Internet por los trabajadores para acceder a sitios web de carácter sindical y/o relacionados con sus derechos laborales y civiles, debiendo hacer un uso adecuado de estos medios.

Los Representantes de los Trabajadores harán un uso adecuado del correo electrónico tratando de evitar comunicaciones que por su extensión pudieran entorpecer el normal desarrollo del trabajo.

#### **Artículo 54.- Comité Intercentros.**

Es el órgano representativo de todos los trabajadores de la Empresa y consta de 13 miembros designados de entre los competentes de los distintos Comités de Centros y Delegados de Personal.

Se guardará la proporcionalidad de los Sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente, y de conformidad con los acuerdos tomados por la Asamblea de todos los miembros de los Comités y Delegados de Centro de la Empresa.

Tendrán todas las competencias que el Estatuto de los Trabajadores y demás preceptos legales atribuyen a los Comités, referidos a la Empresa. Igualmente tendrán todas las competencias que el presente Convenio Colectivo atribuya expresamente al Comité Intercentros o genéricamente a la Representación de los Trabajadores.

Se regirá por su reglamento aprobado por el Pleno del Comité Intercentros.

Los miembros del Comité Intercentros dispondrán de un crédito de cuarenta horas mensuales que pueden ser acumulables en uno o varios de los representantes, previa comunicación a la Dirección de la Empresa y acuerdo expreso del Comité Intercentros.

#### **Artículo 55.- Comisión Mixta Paritaria.**

La Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo estará compuesta por cuatro miembros nombrados por la Dirección de la Empresa y otros cuatro miembros nombrados por el Comité Intercentros.

Sus funciones serán las siguientes:

- a) Será el órgano de interpretación y vigilancia del presente Convenio Colectivo.
- b) Tendrá además todas las funciones que le asigna el presente Convenio Colectivo.
- c) En las cuestiones que así se señalan en las Disposiciones Adicionales y Transitoria, tendrá competencias para acordar las modificaciones al presente Convenio Colectivo, que tendrán plena validez previo registro y publicación.
- d) Todas aquellas otras que la Dirección de la Empresa y el Comité Intercentros acuerden.

La Comisión Mixta Paritaria se constituirá en el plazo de un mes desde la firma del presente Convenio Colectivo. Se reunirá al menos una vez cada dos meses, bien de común acuerdo o bien cuando lo soliciten mayoritariamente cualquiera de las dos partes.

Para que exista acuerdo se requerirá la mayoría simple de cada una de las dos representaciones.

## **CAPÍTULO XIV.- OTRAS DISPOSICIONES**

### **Artículo 56.- II Acuerdos de Solución Extrajudicial de Conflictos.**

Ambas partes acuerdan adherirse a los Segundos Acuerdos sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC), así como a su Reglamento de Desarrollo.

### **Artículo 57.- Igualdad de oportunidades.**

La Constitución española proclama el principio de igualdad y prohíbe la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral.

La Legislación fomenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo y ampara la conciliación de la vida familiar y laboral.

Por ello la Empresa y la Representación de los Trabajadores, acuerdan que la Comisión Mixta Paritaria del presente Convenio Colectivo, asumirá entre sus funciones la de impulsar actuaciones que fomenten la igualdad efectiva de oportunidades y desarrollar las medidas de acción positiva que se planteen en el marco de los programas de la Unión Europea y de las iniciativas legislativas nacionales.

Sus funciones serán:

- Analizar las características de la plantilla, con información clasificada por sexos y categorías.
- Elaborar propuestas de actuación e incorporarlas a la negociación colectiva.
- Promover actividades formativas específicas.
- Orientar en la utilización de un lenguaje no sexista.
- Seguir la implantación de las medidas de acción positiva que se acuerden.

Las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria convocadas específica y monográficamente para esta materia serán a cargo del crédito horario.

## **DISPOSICIONES ADICIONALES Y TRANSITORIA**

### **Disposición Adicional Primera.**

Al margen de la transposición directa que - según se dispone en el artículo 8 y Anexo I del Convenio- implicará el cambio de las antiguas categorías laborales a los nuevos grupos y niveles que se definen en este Convenio Colectivo, el personal que en la actualidad se entienda con una clasificación profesional distinta a la que le correspondería según la naturaleza de las funciones que efectivamente viene desempeñando, podrá de manera individual solicitar a la Comisión Mixta Paritaria su correcta clasificación a efectos del encuadramiento apropiado en el grupo y nivel correspondiente.

Para ello, se abre un plazo de 3 meses a contar desde la firma del presente Convenio Colectivo para formular tales reclamaciones individuales, que serán definitivamente resueltas antes del 31/12/2001 por una Comisión Mixta formada al efecto por la

Representación de la Dirección y por la Representación de los Trabajadores. Dicha resolución, que deberá ser motivada, se comunicará por escrito al trabajador reclamante.

Igualmente, la Comisión Mixta Paritaria deberá resolver antes del 31/12/2001 el encuadramiento directo como Jefe Técnico de aquellos trabajadores de la familia técnica que vienen ejerciendo funciones de responsable técnico de zona de acuerdo con la definición descrita en el artículo 8.5.

#### **Disposición Adicional Segunda.-**

Dada la especial idiosincrasia de los servicios prestados por el personal adscrito a la Familia Comercial, y dado que por el origen o evolución de las condiciones laborales detentadas por este personal nos encontramos con un marco de condiciones que en muchos casos no resulta entre las distintas emisoras o centros lo suficientemente homogéneo, se acuerda la constitución en el plazo de tres meses a contar desde la firma del Convenio de una Comisión Mixta formada por la Representación de la Dirección y por la Representación de los Trabajadores para definir, ordenar y homogeneizar en lo posible el conjunto de condiciones laborales del personal adscrito en las distintas emisoras a la Familia Comercial.

En el caso de que los acuerdos alcanzados en esta materia supongan modificación de las condiciones pactadas en el presente Convenio, la citada Comisión deberá elevar sus propuestas a la Comisión Mixta Paritaria que una vez acordadas, se incorporarán al Convenio Colectivo

#### **Disposición Transitoria Primera.**

En el plazo de tres meses desde la publicación del presente Convenio, se acuerda la constitución de una Comisión Mixta formada por la representación de la Dirección y por la Representación de los Trabajadores para definir, ordenar y objetivar los distintos complementos y pluses salariales: de coordinación de tareas, responsabilidad, nocturnidad y libre disposición existentes en el artículo 35 del actual texto del Convenio Colectivo, u otros que pudieran ser objeto de estudio o de nueva creación.

Salvo pacto en contrario, la citada Comisión deberá finalizar sus trabajos antes del 31/12/2001. Los acuerdos en ella alcanzados se incorporarán, tras su aprobación por la Comisión Mixta Paritaria, al presente Convenio Colectivo. Los acuerdos alcanzados y las modificaciones que, como consecuencia de ellos, sufran los complementos señalados en el párrafo anterior, no podrán suponer en ningún caso merma económica alguna en el conjunto de sus retribuciones con respecto a los que actualmente se vienen disfrutando.

Hasta que no se verifiquen los posibles acuerdos alcanzados en esta materia, seguirá rigiendo lo establecido en el citado artículo 35 del Convenio Colectivo.